

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN PT. KUDA INTI SAMUDERA SURABAYA

Anggita Ayudiansih  
Mahasiswa S1 Pendidikan, aayudiansih@yahoo.co.id  
Geografi Drs. H. Murtedjo, M.Si  
Dosen Pembimbing Mahasiswa

### ABSTRAK

Salah satu faktor penting yang harus ada dalam perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan PT. Kuda Inti Samudera. Jenis Penelitian ini deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Kuda Inti Samudera Surabaya. Populasi pada penelitian ini 300 karyawan sedangkan sampel sebanyak 30 orang karyawan. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah memberikan kuisioner kepada 30 karyawan PT. Kuda Inti Samudera. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan persamaan  $Y=a+bX+e$ . Berdasarkan hasil analisa data, maka diperoleh nilai yaitu: 1) variabel Gaji (X1) memiliki nilai t hitung 2,978 > t tabel 2,052 dimana besarnya nilai taraf signifikan (sig) 0,006 < taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar 40,8%; 2) variabel Jam Kerja (X2) memiliki nilai t hitung 2,485 > t tabel 2,052 dimana besarnya nilai taraf signifikan (sig) 0,020 < taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar 33,4%; 3) variabel Kenaikan Jabatan (X3) memiliki nilai t hitung 2,701 > t tabel 2,052 dimana besarnya nilai taraf signifikan (sig) 0,012 < taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar 38%; dan 4) variabel Pelatihan Karyawan (X4) memiliki nilai t hitung 1,234 < t tabel 2,052 dimana besarnya nilai taraf signifikan (sig) 0,229 > taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), dengan besar pengaruhnya sebesar 17,7%. Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Kuda Inti Samudera Surabaya di Kawasan Pelabuhan Perak Timur adalah variabel Gaji (X1).  
Kata kunci : Motivasi kerja, Kinerja.

### ABSTRACT

*One important factor that must exist in the enterprise is the human factor, because human resources plays an important role in determining the survival of a company. This study aimed to determine the effect of employee motivation on the productivity of firms PT. Core horse ocean. This research is quantitative descriptive type. This research was conducted at PT. Core horse Surabaya Ocean. The population sample of 300 employees while 30 employees. The methods used to collect the data is giving quisioner to 30 employees of PT. Core horse Samudera. Teknik data analysis is a simple linear regression analysis with the equation  $Y = a + bX + e$ . Based on the results of the data analysis, the obtained values are: 1) Salary variable (X1) has a t value 2.978 > 2.052 t table where the value of the significance level (sig) 0.006 < 0.05 confidence level ( $\alpha = 5\%$ ), with large effect is equal to 40.8%; 2) Hours variable (X2) has a t value 2.485 > 2.052 t table where the value of the significance level (sig) 0.020 < 0.05 confidence level ( $\alpha = 5\%$ ), with a big influence that is equal to 33.4%; 3) variable Position increase (X3) has a t value 2.701 > 2.052 t table where the value of the significance level (sig) 0.012 < 0.05 confidence level ( $\alpha = 5\%$ ), with the greatest effect by 38%, and 4) Employee Training variable (X4) has a t value 1.234 < 2.052 t table where the value of the significance level (sig) 0.229 > 0.05 confidence level ( $\alpha = 5\%$ ), with the greatest effect at 17, 7%. From the study it can be concluded that the most dominant variables affect the productivity of employees of PT. Core horse Ocean Port Perak Surabaya in East Region Salary is variable (X1).  
Keywords: Motivation, Performance.*

## PENDAHULUAN

PT. Kuda Inti Samudera merupakan perusahaan mitra kerja dari PT. Terminal Petikemas dan PT. Pelabuhan Indonesia III yang bergerak dalam bidang penyediaan, pemeliharaan, dan pengoperasian alat angkat (*Head Truck*) di lingkungan pelabuhan (PELINDO III) yang kegiatan usahanya berpusat di daerah perak timur. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1995 hingga sekarang dan memiliki kurang lebih 211 karyawan. PT Kuda Inti Samudera merupakan perusahaan suplier dari PT. Terminal Peti Kemas sehingga kantor tempat beroperasinya perusahaan tersebut terletak di dalam area PT. Terminal Peti Kemas.

Kegiatan perusahaan di dalam terminal peti kemas adalah mengoperasikan alat angkat (*head truck*) untuk memindahkan peti kemas dari kapal ke lapangan penumpukan dan sebaliknya. Selain Kegiatan bongkar muat peti kemas PT. Kuda Inti Samudera juga melayani pengangkutan karyawan – karyawan perusahaan minyak asing dari darat ke pertambangan lepas pantai di tengah laut. Selain mengangkut karyawan PT. Kuda Inti Samudera juga mengangkut selang-selang minyak untuk penyuplaian minyak.

Dilihat dari bidang kegiatan yang digeluti oleh PT. Kuda Inti Samudera yang cenderung memiliki resiko kerja yang tinggi (kecelakaan), keahlian dan keterampilan karyawan merupakan faktor terpenting dalam mengoperasikan kegiatan usaha PT. Kuda Inti Samudera, dengan adanya karyawan yang memiliki ketrampilan dan keahlian yang memenuhi syarat maka tidak perlu bersusah payah bagi tim management untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Kegiatan usaha PT. Kuda Inti Samudera yang begitu beragamnya tidak bisa dipungkiri faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai peranan penting terhadap berlangsungnya kegiatan usaha di dalam perusahaan tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya bagi perusahaan. Sumber daya inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari.

Selama kurun waktu 15 (lima belas tahun) PT. Kuda Inti Samudera terus berusaha mengembangkan diri menjadi perusahaan mitra yang tangguh, Permasalahan yang ada di hadapi dan di selesaikan secara sistematis dan konstrutif. Kini di tengah jumlah pegawai yang begitu besar (300 karyawan) PT. Kuda Inti Samudera di tuntutan untuk terus menghasilkan produktifitas yang baik. Dan di tengah tuntutan ini PT. Kuda Inti Samudera menghadapi persoalan tentang kinerja karyawannya mengingat jam kerja perusahaan

yang 24 jam, pengaturan shift kerja, keterlambatan, pemindahan jadwal kerja secara individu, membuat target produktifitas perusahaan menjadi terhambat.

PT. Kuda Inti Samudera, sendiri tidak ingin mengkambing hitamkan karyawannya, dalam kemunduran produktifitas yang diraih oleh perusahaannya mengingat banyak sekali variable penentu akibat turunya produktifitas, mulai dari penentuan libur karyawan, jam kerja, penghargaan dari perusahaan ke pegawai atau jumlah pekerjaan yang di peroleh perusahaan mitra dalam hal ini PT. Kuda Inti Samudera menurun (*over labor*).

Dari permasalahan diatas peneliti yang didukung pihak management ingin meneliti faktor-faktor yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan untuk lebih memajukan produktifitas perusahaan bila pada kenyataanya total produksi yang didapat oleh PT. Kuda Inti Samudera masih tinggi, yang bisa, di artikan volume pekerjaan masih tinggi. Namun ada kecenderungan produktifitas pekerja menurun Dengan meningkatnya produktifitas perusahaan maka perusahaan akan lebih banyak lagi menyerap tenaga, kerja, sehingga diharapkan bisa membantu mengentas kemiskinan Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kepegawaian.

Manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (miner dan MG. Miner, 1979:23). Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik apabila mereka, mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pemilik usaha menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal membimbing dan membina sesuai dengan asas - asas kemanusiaan serta, menghargai sebagai pelaksana dari perusahaan.

Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi. Motivasi sebagaimana diungkapkan Wursanto (1988: 132) adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia

yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Dengan adanya motivasi yang tinggi, membuat karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing.

Permasalahan yang terjadi dan sering dikeluhkan dari pihak management ialah ketidak tertiban operator dlm bekerja, absensi dalam bekerja yang kurang diperhatikan oleh karyawan, kurangnya efektifitas dalam bekerja menjadikan tolak ukur tim management berkeinginan mencari cara untuk meminimalkan hal tersebut. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawan.

Namun yang menjadi permasalahan yang dihadapi tim management ialah bagaimana mencari cara terbaik yang harus ditempuh dalam menumbuhkan motivasi agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan dan memperluas distribusi perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas perusahaan PT. Kuda Inti Samudera Surabaya yang berada di kawasan Perak Timur dan untuk mengukur motivasi kerja karyawannya sebagai suatu bentuk usaha meningkatkan produktifitas perusahaan PT. Kuda Inti Samudra Surabaya. Variable penelitian yang akan diteliti meliputi variabel yang berkaitan dengan karakteristik karyawan yang bekerja di PT. Kuda Inti Samudera dan variabel yang berkaitan dengan pengaruh prestasi kerja karyawan yang bekerja di PT. Kuda Inti Samudera yang terletak di kawasan perak timur. Untuk mengetahui hal-hal yang menjadi fokus penelitian, maka peneliti perlu mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian, ruang lingkup penelitian ini merupakan penjabaran dari variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Frederick Herzberg yang dimaksud adalah merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan - dorongan yang timbul pada karyawan atau dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Hal ini juga dapat kita, jadikan sebagai acuan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian indikator motivasi kerja karyawan yaitu :

##### a. Gaji (X1)

Yang dimaksud gaji dalam penelitian ini adalah jumlah nominal yang diterima oleh karyawan sebagai upah atau bayaran yang diterima dari hasil kerja karyawan tersebut sebagai motivasi kerja dalam perusahaan ini.

##### b. Jam Kerja (X2)

Yang dimaksud jam kerja adalah banyaknya waktu yang dipakai untuk bekerja yang dalam hal ini menyangkut banyaknya gaji dan kepuasan kerja yang didapat.

##### c. Kenaikan jabatan (X3)

Kenaikan jabatan dalam penelitian ini adalah tingkat penghargaan sebagai salah satu indikator motivasi terhadap nilai kerja yang telah dilakukan pada setiap, karyawan terhadap produktivitas kerja yang ada.

d. Pelatihan Kerja (X4)

Pelatihan kerja yang dimaksud adalah kegiatan yang menyokong motivasi kerja secara ekstrinsik sehingga, mampu meningkatkan mutu kualitas kerja sebagai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

2. Produktifitas (Y)

Rusli Syarif ( 1991: 1 ) mengatakan bahwa definisi produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Dalam hal ini indikator dari prestasi kerja, dimana produktifitas kerja nantinya di ukur dari tiap tiap individu (sampling) dengan beban kerja yang terselesaikan dimana untuk memperoleh tersebut penulis menggunakan parameter berdasarkan

a. Kualitas kerja

Merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standart yang ditetapkan oleh perusahaan, kualitas kerja diukur dan dinilai dengan indikator keandalan, inisiatif dalam pekerjaan, sikap dan lain sebagainya. Alat ukur yang digunakan kelak adalah inisiatif dari karyawan untuk menggunakan jam lembur, dan volume pekerjaan yang di hasilkan selama jam kerja, efektif para karyawan.

b. Kuantitas kerja

Menurut John M. Ivancevich (58-80, 1978) tiap perusahaan memiliki target yang sesuai bagi perusahaan untuk memperjelas target pekerjaan dari tiap karyawannya. Kuantitas kerja diukur dan dinilai dengan indikator banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja, absensi karyawan, Surat cuti karyawan, penambahan jam lembur kerja, jumlah jam kerja karayawan selama satu tahun.

angket sebagai alat pengumpul data yang pokok (Sugioyono , 2008:3). Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan dengan metode "purposive sampling" yaitu pemilihan lokasi penelitian yang didasarkan bahwa daerah tersebut, obyek yang diteliti relevan dengan tujuan penelitian. Penelitian ini diadakan di PT. Kuda. Inti Samudra. Surabaya di daerah perak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Kuda, Inti Samudera Surabaya di daerah perak.

Tabel 1 Jumlah Karyawan PT. Kuda Inti Samudera Surabaya

No	Devisi	Σ Tenaga Kerja	Presentase
1	Manager	5	3%
2	supervisi	10	5%
3	Kepala regu	10	5%
4	Staf admin	15	10%
1	Mechanical	25	11%
2	Electrical	25	11%
3	Operator head truck	75	25%
4	Operator alat angkat	60	15%
5	Operator RTG erane	75	25%
Jumlah		300	100%

Sumber : PT. Kuda Inti Samudera

Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah metode random sampling, menggunakan rumus dari Morgan dalam. Mantra (2000:36) sebagai berikut. Pengambilan sampel yang perlu diambil guns untuk suatu populasi tertentu yaitu populasi karyawan yang bekerja di PT. Kuda Inti Samudera Surabaya dapat menggunakan sampel Krejcie dan Morgan dalam Ida Bagus Mantra (2004:107) dapat dimasukkan kedalam rumus sebagai berikut:

Rumus =

$$S = \frac{x^2 N P (1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P (1-P)}$$

Dengan menggunakan rumus diatas perhitungan dan pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

$$S = \frac{x^2 N P (1-P)}{d^2 (N-1) + X^2 P (1-P)}$$

$$S = \frac{3,84 \times 300 \times 0,5 (1-0,5)}{0,05^2 \times (300-1) + 3,84 \times 0,5 (1-0,5)}$$

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey di karenakan populasi yang cukup besar pada, perusahaan sehingga dengan sample yang kemudian hasilnya dianalisis menggunakan deskriptif kuantitatif. Penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner atau

$$S = \frac{576}{37,3+1,92}$$

$$S = \frac{576}{39,22}$$

$$S = 14,68$$

$$S = 15$$

Dan untuk menentukan jumlah sampel tiap difisi tenaga kerja ditentukan dengan *proporsional sampling* dari Sudjana. (2002:173) menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus} = \frac{\sum \text{tenaga kerja}}{\sum \text{populasi}} \times \text{sampel}$$

$$\text{Manager} = \frac{5}{300} \times 15$$

$$= 1 \text{ responden}$$

$$\text{Supervisi} = \frac{10}{300} \times 15$$

$$= 2 \text{ responden}$$

$$\text{Kepala regu} = \frac{15}{300} \times 15$$

$$= 2 \text{ responden}$$

$$\text{Devisi mechanical} = \frac{25}{300} \times 15$$

$$= 1,50$$

$$= 4 \text{ responden}$$

$$\text{Devisi electrical} = \frac{25}{300} \times 15$$

$$= 1,50$$

$$= 4 \text{ responden}$$

$$\text{Devisi operator HT} = \frac{70}{300} \times 15$$

$$= 3,75$$

$$= 6 \text{ responden}$$

$$\text{Devisi operator alat angkat} = \frac{60}{300} \times 15$$

$$= 5 \text{ responden}$$

$$\text{Devisi operator RTG} = \frac{75}{300} \times 15$$

$$= 3,75$$

$$= 6 \text{ responden}$$

## HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini telah disebarakan daftar pertanyaan (kuisisioner) kepada responden karyawan PT.Kuda Inti Samudera di Surabaya dalam kurun waktu, 2 bulan Agustus-Oktober 2011 saja. Peneliti hanya mencari 30 orang karyawan yang bekerja pada PT.Kuda Inti Samudera, dalam rentang 2 bulan yang diambil dari sampel 300,dimana penarikan acak sample sejumlah 30 sudah mewakili 300 sample.

Selanjutnya hasil jawaban responden diolah oleh alat analisis yang berupa, komputer paket program SPSS 15.0 MS Windows. Berdasarkan kuisisioner atau angket yang disebarakan ke responden berikut ini deskripsi karakteristik responden :

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Prosentase
25-34 <sup>th</sup>	12	36%
35-44 <sup>th</sup>	16	48%
45 <sup>th</sup> ke atas	2	6%
Jumlah	30	100%

Sumber : data diolah dari data primer

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur,dimana usia 45<sup>th</sup> ke atas diambil sample random sejumlah 2 orang atau sebesar 6% yang terdiri dari manager dan junior manager,seandainya usia 35-44<sup>th</sup> berjumlah 16 orang atau sebesar 48 %.Sedangkan untuk usia 25-34<sup>th</sup> terdiri 12 orang atau 36%.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	27	91%
Perempuan	3	9%
Jumlah	30	100%

Sumber : Data diolah dari data primer

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 91% (27orang) sedangkan responden wanita sejumlah 9% atau 3 orang.Sehingga dapat

diketahui bahwa karyawan di PT.Kuda Inti Samudera di Dominasi oleh laki-laki.

#### UJI VALIDITAS

Untuk menentukan valid tidaknya suatu kuesioner setiap variabel yaitu dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai r kuesioner ( $r$  hitung) hasil analisis SPSS dengan nilai  $r$  tabel. Jika nilai  $r$  kuesioner lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka dapat dikatakan data tersebut valid, demikian sebaliknya jika nilai  $r$  kuesioner lebih kecil dari nilai  $r$  tabel maka dikatakan data tersebut tidak valid. Nilai korelasi dapat dilihat dari *Corrected Item Total Correlation*, besarnya nilai  $r$  tabel ditentukan dengan cara melihat jumlah responden (N) yaitu sebanyak 30 responden dengan tingkat signifikansi yang digunakan 5% adalah sebesar 0,361 (lihat pada tabel *r-Product Moment*).

Dari hasil perhitungan teknik korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS 15,00 diperoleh hasil bahwa semua dari item pertanyaan yang diajukan kepada responden mempunyai korelasi yang tinggi ( $>0,50$ ) dengan variabel yang bersangkutan. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa semua indikator pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang tinggi.

Tabel 4 Uji Validitas Untuk Variabel Gaji (X1)

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,708	0,000	Valid
X1.2	0,946	0,000	Valid
X1.3	0,848	0,000	Valid

Sumber : Print out SPSS

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator variabel Gaji (X1) mempunyai korelasi yang tinggi, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $\alpha = 0,000$ ), maka indikator variabel Gaji valid dan signifikan.

Tabel 5 Uji Validitas Untuk Variabel Jam Kerja (X2)

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,920	0,000	Valid
X2.2	0,952	0,000	Valid
X2.3	0,947	0,000	Valid

Sumber : Print out SPSS

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator Jam Kerja (X2) mempunyai korelasi yang tinggi, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $\alpha = 0,000$ ), maka indikator Jam Kerja signifikan dan valid.

Tabel 6 Uji Validitas Untuk Variabel Kenaikan Jabatan (X3)

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,818	0,000	Valid
X3.2	0,901	0,000	Valid
X3.3	0,871	0,000	Valid

Sumber : Print out SPSS

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator Kenaikan Jabatan (X3) mempunyai korelasi yang tinggi, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $\alpha = 0,000$ ) maka indikator Kenaikan Jabatan signifikan dan valid.

Tabel 7 Uji Validitas Untuk Variabel Pelatihan Karyawan (X4)

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikan	Keterangan
X4.1	0,937	0,000	Valid
X4.2	0,912	0,000	Valid
X4.3	0,825	0,000	Valid

Sumber : Print out SPSS

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator Pelatihan Karyawan (X4) mempunyai korelasi yang tinggi, karena nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ( $\alpha = 0,000$ ), maka indikator Pelatihan Karyawan signifikan dan valid.

Tabel 8 Uji Validitas Untuk Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Indikator	Nilai Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,764	0,229	Valid
Y.2	0,863	0,000	Valid
Y.3	0,779	0,000	Valid

Sumber : Print out SPSS

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mempunyai nilai korelasi yang tinggi, karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $\alpha = 0,000$ ) maka indikator Produktivitas Kerja Karyawan signifikan dan valid.

Dari hasil yang penulis peroleh untuk mengetahui validitas data yang ditunjukkan pada kelima tabel hasil olahan SPSS diperoleh hasil yang menyatakan bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat dikatakan seluruh item butir pertanyaan yang penulis sebarakan kepada 30 responden valid.

#### UJI RELIABILITAS

Reliabilitas yang dimaksud pada suatu penelitian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut

adalah baik. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika kita selalu mendapatkan hasil yang sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda – beda. Pada hasil uji reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha diketahui bahwa dikatakan reliabel apabila memberikan nilai cronbach alpha > 0,7.

Tabel 9 Hasil Uji Reabilitas

Variable	Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Gaji (X1)	0,791	Reliabel
Jam Kerja (X2)	0,933	Reliabel
Kenaikan Jabatan (X3)	0,826	Reliabel
Pelatihan Karyawan (X4)	0,872	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,724	Reliabel

Sumber : Print out SPSS

Untuk menentukan reliabel tidaknya suatu kuesioner setiap variabel yaitu dengan kriteria jika nilai korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,7 maka butir-butir pertanyaan tersebut reliabel. Besarnya nilai korelasi dapat dilihat dari nilai *Alpha If Item Deleted* atau *Cronbach's Alpha If Item Deleted*. Hasil perhitungan yang penulis lakukan diketahui bahwa semua nilainya lebih dari 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa kuisisioner yang penulis sebarakan adalah reliabel.

#### ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Pengujian dengan regresi linear berganda menyatakan ukuran dan pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri atas Gaji (X1), Jam Kerja (X2), Kenaikan Jabatan (X3) dan Pelatihan Karyawan (X4), serta variabel terikat berupa Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Kuda Inti Samudera Surabaya di Kawasan Pelabuhan Perak Timur. Adapun hasil dari teknik analisis data tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 10 Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4,356	1,803
Gaji (X1)	0,344	0,116
Jam Kerja (X2)	0,190	0,076
Kenaikan Jabatan (X3)	0,288	0,106
Pelatihan (X4)	0,134	0,109

Dari hasil analisis data diperoleh nilai persamaan regresi yaitu:

$$Y = 4,356 + 0,344 X1 + 0,190 X2 + 0,288 X3 + 0,134 X4$$

Dari hasil persamaan tersebut maka dapat diartikan bahwa:

Nilai konstanta adalah 4,356 hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu variabel Gaji (X1), Jam Kerja (X2), Kenaikan Jabatan (X3) dan Pelatihan Karyawan (X4), maka nilai dari variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 4,356.

Nilai 0,344 X1 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel Gaji (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,344 satuan.

Nilai 0,190 X2 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel Jam Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,190 satuan.

Nilai 0,288 X3 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel Kenaikan Jabatan (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,288 satuan.

Nilai 0,134 X4 merupakan koefisien regresi, yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel Pelatihan Karyawan (X4) ditingkatkan sebesar satu satuan maka akan menyebabkan peningkatan nilai dari variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,134 satuan.

#### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diperoleh ternyata data yang terkumpul sudah valid dan reliabel, sehingga semua item butir soal yang disebarkan kepada, 30 responder sudah sangat sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan dapat dipergunakan untuk melakukan uji lanjut yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda.. Dari hasil analisis data diperoleh nilai persamaan regresi yaitu:  $Y = 4,356 + 0,344X1 + 0,190 X2 + 0,288 X3 + 0,134 X4$

Penjelasan terhadap hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut: Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 15.00 diperoleh nilai F hitung sebesar 8,072 dimana nilai F hitung ini lebih besar daripada nilai F tabel, yaitu 2,76 dengan nilai signifikan yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai alpha 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel bebas yang meliputi Gaji

(X1), Jam Kerja (X2), Kenaikan Jabatan (X3) dan Pelatihan Karyawan (X4), secara bersama-sama (*simultan*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Adapun pengaruhnya yaitu sebesar 56,4%.

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap uji t diperoleh hasil yaitu: 1) variabel Gaji (X1) memiliki nilai t hitung 2,978 > t tabel 2,052 dimana besarnya nilai taraf signifikan (sig) 0,006 < taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaji (X1) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar 40,8%; 2) variabel Jam Kerja (X2) memiliki nilai t hitung 2,485 > t tabel 2,052 dimana besarnya nilai taraf signifikan (sig) 0,020 < taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Jam Kerja (X2) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar 33,4%; 3) variabel Kenaikan Jabatan (X3) memiliki nilai t hitung 2,701 > t tabel 2,052 dimana besarnya nilai taraf signifikan (sig) 0,012 < taraf kepercayaan 0,05 (5%), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kenaikan Jabatan (X3) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar 38%; dan 4) variabel Pelatihan Karyawan (X4) memiliki nilai t hitung 1,234 < t tabel 2,052 dimana besarnya nilai taraf signifikan (sig) 0,229 > taraf kepercayaan 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Karyawan (X4)

dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan besar pengaruhnya sebesar 17,7%. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Kuda, Inti Samudera Surabaya di Kawasan Pelabuhan Perak Timur adalah variabel Gaji (X1).

#### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

Berdasarkan dari hasil analisis dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dapat diketahui bahwa factor yang dominan berpengaruh dalam produktivitas adalah variabel gaji dengan nilai 40,8 % namun demikian untuk 3 variabel yang lain juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Perusahaan.

Sehingga hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X) dengan Produktivitas (Y) pada perusahaan PT. Kuda Inti Samudera terbukti benar > Sedangkan

tingkat hubungan (korelasi), antara variabel motivasi dengan produktivitas searah karena hasilnya positif. Artinya apabila motivasi yang diberikan oleh PT. Kuda Inti Samudera baik dan memadai maka produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan akan positif.

#### **SARAN**

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka dapat dikemukakan saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Kuda Inti Samudera di Surabaya yaitu:

Setelah mengetahui hasil penelitian maka disarankan pimpinan dalam hal ini PT. Kuda Inti Samudera Surabaya di Kawasan Pelabuhan Perak Timur harus memperhatikan variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam hal ini yaitu variabel Gaji, agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

Sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lain, diluar variabel yang diteliti. Jika terbukti hasilnya sama, berarti model yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai konsistensi yang tinggi dengan kondisi riil di lapangan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan perusahaan yang menjadi objek penelitian yang berbeda dengan jarak rentang waktu yang lebih panjang. Hal ini dimaksudkan untuk memperluas dan memperdalam penelitian ini, sehingga didapatkan hasil analisis yang lebih rinci dan lebih jelas lagi.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberi inspirasi atau masukan bagi peneliti selanjutnya agar menggunakan penelitian ini sebagai rujukan dalam penelitian selanjutnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- 7 kunci produktivitas tinggi oleh : A. Dale Timpe  
<http://www.hrsdm.com>. Diakses pada tanggal 17 September 2011.
- Gaspersz, Vincent. Ekonomi manajerial : penerapan konsep-konsep ekonomi dalam manajemen bisnis total.
- Statistical process control. penerapan teknik-teknik statistikal dalam manajemen bisnis total : alat ampuh untuk solusi masalah bisnis.
- Tb, Sjafri Mangkuprawira.  
<http://ronawajah.wordpress.com/> diakses pada tanggal 20 September 2011.